

Vous êtes perdu ?



ALTERNANCE
MODE D'EMPLOI

Prescripteur
Alternant
Employeur
Tuteur entreprise
Maître d'apprentissage…

Simplifiez-vous l'alternance !

SOMMAIRE

Un code couleur a été utilisé afin de différencier les différents types de contrats et pour faciliter la lecture du document

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
CONTRAT D'APPRENTISSAGE



1. CADRE GENERAL DE L'ALTERNANCE

1.1. Définition et objectifs

L'alternance se caractérise par :

- **Une organisation pédagogique** qui alterne des périodes de formation théorique en centre et des périodes de pratique en entreprise.

- **Une visée diplômante** : obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles : RNCP (article L 6211-1 et L 6314-1 du code du travail) ; les diplômes nationaux sont inscrits de droit au RNCP (concernant les Diplômes Universitaires nous consulter).

- **Un cadre juridique** : il existe deux types de contrat de travail : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage. Il est aussi possible pour les personnes en poste (en CDI), sous certaines conditions, de mobiliser une période de professionnalisation.

- **Un accès à l'emploi** facilité et une insertion professionnelle favorisée.

1.2. Remarques

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale (article L6211-1 du code du travail - 6ème partie du livre II)
Le contrat et les actions de professionnalisation relèvent de la formation continue (article L6325-1, D6325-1 et suivants du code du travail - 6ème partie du livre III et circulaire DGEFP n°2007-21 du 23 juillet 2007)

1.3. Acteurs de l'alternance

L'alternance met en présence trois acteurs distincts qui sont en interaction et qui ont chacun des obligations à respecter.

Apprendre un métier

Préparer un diplôme

EMPLOYEUR & TUTEUR

- Favoriser l'intégration dans l'entreprise
- Accompagner et former un collaborateur
- Accueillir, aider, informer, accompagner
- Organiser l'activité de l'alternant
- Assurer le lien avec le centre de formation
- Rémunérer mensuellement l'alternant
- Participer à la formation
- Confier des missions en lien avec la formation visée

ALTERNANT

- Etre assidu à l'université et en entreprise
- Réaliser les missions et les tâches confiées en entreprise notamment celles en relation directe avec le diplôme visé
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et de l'Université de Bourgogne

ORGANISME DE FORMATION

- Dispenser une formation conciliant enseignements généraux, professionnels et technologiques
- Valider la formation par un diplôme national ou un titre professionnel inscrit au RNCP
- Favoriser l'insertion de l'alternant en milieu professionnel

Se construire une expérience professionnelle et favoriser son insertion sur le marché du travail

2. CONCLUSION DU CONTRAT D'ALTERNANCE (MODALITES)

2.1. Démarche du candidat

Le candidat doit respecter le processus de sélection en vigueur (généralement sur dossier et entretien).
En parallèle il prospecte pour trouver un établissement d'accueil en alternance conformément à son projet professionnel.
La plateforme d'insertion professionnelle de l'Université de Bourgogne peut apporter aussi son appui.

Il est préférable de faire valider pédagogiquement la mission confiée en entreprise.

Lorsque le « mariage » entreprise et alternant est opéré, il faut impérativement en informer le SUFCOB pour que le contrat de travail soit établi rapidement (03 80 39 51 80 ou formation.continue@u-bourgogne.fr).

2.2. Rôle du Service Universitaire de Formation Continue de Bourgogne (SUFCOB)

Le SUFCOB, en tant qu'organisme de formation assure l'interface avec l'entreprise pour l'établissement des contrats d'alternance : professionnalisation ou apprentissage.
Il transmet l'ensemble des éléments nécessaires à la contractualisation et assure le suivi administratif et juridique des contrats tout au long du cursus.
Il se charge également des périodes de professionnalisation.

2.3. Cheminement du contrat d'alternance

Le contrat d'alternance est conclu par écrit sur un formulaire dédié (le CERFA).

2.3.1. Cheminement du contrat de professionnalisation (CERFA n°EJ20 - circulaire DGEFP n°2007-21 du 23.7.07) :

- L'organisme de formation (SUFCOB) transmet à l'entreprise un ensemble de documents au préalable de la signature du contrat de professionnalisation (devis, programme, calendrier, convention de formation, CERFA…)

- L'entreprise et le salarié signent le contrat de professionnalisation

- L'entreprise déclare l'embauche (URSSAF ou MSA), vérifie l'autorisation de travail en cours de validité, organise une visite médicale,…

- Le contrat de travail signé est transmis par l'entreprise à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agrée), accompagné des éléments fournis par l'organisme de formation, dans les 5 jours suivant le début du contrat de travail (article D6325-2 code du travail ; Décret n°2011-535 du 17.5.11 (JO du 10.5.11),

- L'OPCA examine la conformité légale du contrat de professionnalisation ainsi que la demande de prise en charge de la formation au regard des orientations définies par l'accord de branche de l'entreprise.

- Il notifie sa décision dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et des annexes.
A défaut de décision de l'OPCA dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.
En cas de refus l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié.

- L'OPCA dépose sous forme dématérialisée à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) du lieu d'exécution du contrat : le contrat, l'avis et la décision relative au financement,

- L'OPCA transmet les différents volets du contrat de professionnalisation à l'employeur et au salarié.

2.3.2. Cheminement du contrat d'apprentissage du secteur privé (CERFA FA13a)

(Article L6224-1 et R6224-1 du code du travail)

▸ L'entreprise, après échanges avec le SUFCOB, prend contact avec l'organisme consulaire***** dont elle dépend pour disposer d'un exemplaire de CERFA pré-rempli (les démarches se font le plus souvent sur Internet).

**** Organismes consulaires***
Chambre des Métiers et de l'Artisanat : *pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers (ou registre des entreprises pour la Moselle, Haut et Bas Rhin) et celles ayant une double immatriculation (Métiers et Registre du Commerce et des Sociétés) et les artisans ruraux,*
Chambre d'Agriculture : *pour les entreprises relevant de la Mutualité Sociale Agricole (hors artisans ruraux)*
Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) *pour les entreprises immatriculées au RCS et celles qui ne sont pas rattachées aux organismes cités précédemment (exemples : associations, professions libérales, EPIC).*

▸ Les deux parties (organisme privé et apprenti) signent le contrat d'apprentissage en trois exemplaires ; le CERFA vaut déclaration d'embauche.

▸ L'organisme privé (entreprise, association…) transmet le contrat d'apprentissage au CFA du Supérieur de Bourgogne pour visa.
▸ Le CFA Supérieur de Bourgogne vise le contrat d'apprentissage (ce qui atteste de l'inscription de l'apprenti) et le retourne à l'organisme privé (ou directement à l'organisme consulaire dont dépend la structure privée, à sa convenance).

▸ L'organisme privé à réception transmet le contrat d'apprentissage, signé et visé, à l'organisme consulaire dont il dépend (au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat) pour enregistrement du contrat.

▸ L'organisme consulaire vérifie la conformité du contrat d'apprentissage aux dispositions légales en vigueur, les conditions de compétences requises pour le maître d'apprentissage et le respect du plafond simultané d'apprentis tutorés.

▸ L'organisme consulaire va procéder (en cas de conformité) à l'enregistrement du contrat d'apprentissage dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. L'absence de réponse dans ce même délai a valeur d'acceptation (Article R 6224-1 code du travail).

▸ L'organisme consulaire transmet sans délai un exemplaire du contrat aux parties et une copie à l'URSSAF (ou MSA), la caisse de retraite, le conseil régional, le CFA, l'inspecteur d'apprentissage et à la DIRECCTE (sous forme dématérialisée concernant cette dernière).

▸ Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions légales, l'organisme consulaire refuse l'enregistrement ; celui-ci sera notifié aux parties et motivé. A défaut d'enregistrement le contrat est nul.

2.3.3. Cheminement du d'apprentissage du secteur public (CERFA FA13)

(Article L6224-1 et R6224-1 du code du travail)

▸ L'établissement public, après échanges avec le SUFCOB, prend contact avec la DIRECCTE (celle du lieu d'exécution du contrat) pour disposer d'un exemplaire du CERFA FA13,

▸ Les deux parties (organisme public et apprenti) signent le contrat d'apprentissage,

▸ L'organisme public transmet le contrat d'apprentissage au CFA du Supérieur de Bourgogne pour visa.

▸ Le CFA du Supérieur de Bourgogne vise le contrat d'apprentissage et le retourne à l'organisme public.

▸ L'organisme public à réception transmet le contrat d'apprentissage, signé et visé, à la DIRECCTE accompagné d'une fiche d'aptitude médicale de l'apprenti (après visite médicale), le CV du maître d'apprentissage ainsi qu'un justificatif du niveau d'études de l'apprenti.

▸ La DIRECCTE se charge de l'enregistrement du contrat, sous 2 à 3 jours.

▸ La DIRECCTE se charge de transmettre les différents volets du contrat d'apprentissage (employeur, apprenti, DARES…).

2.4. Durée du contrat de travail en alternance

Le contrat d'alternance s'étend sur toute la durée de la formation.
Il comprend nécessairement l'ensemble des enseignements et activités pédagogiques en centre ainsi que les examens.
Il est possible d'anticiper et de prolonger le contrat d'alternance conformément au cadre légal (nous consulter).



2.4.1. Durée du contrat de professionnalisation

Il peut être conclu sous deux formes :

▸ **Contrat à durée déterminée (CDD)** de 6 à 12 mois

▸ **Contrat à durée indéterminée (CDI)** dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat (pour une durée de 6 à 12 mois). Au terme de celle-ci le contrat devient un CDI classique.

▸ **Contrat de plus de 12 mois**
Conventionnellement, dans certaines branches professionnelles, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois (article L 6325-11 et L6325-12 du code du travail. Les actions de formations concernées sont généralement considérées comme prioritaires par les branches (ex : métiers en tension).

▸ **Contrats de professionnalisation en temps partiel**
Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel ; si cette organisation ne fait pas obstacle à l'obtention de la qualification visée et reste conforme à la durée légale des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions de branche professionnelle faisant l'objet de négociations avec les partenaires sociaux. Pour connaître les modalités précises de mise en œuvre de ce contrat, il faut se référer à l'accord collectif de la branche professionnelle en vigueur dans l'entreprise.

▸ **Actions de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**
Elles peuvent être mises en place pour les demandeurs d'emploi préalablement au contrat de professionnalisation (article L6326-1 et L6326-3 du code du travail).

DATES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
DEBUT		FIN	
Au plus tôt	Au plus tard	Au plus tôt	Au plus tard
1 mois avant le début de la formation	le jour de la rentrée	le dernier jour de la formation ou de l'examen	2 mois après la fin de la formation ou du dernier examen (1 mois pour les DU).

2.4.2. Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un CDD dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (article L6222-7 code du travail) et pour une durée de 1 à 3 ans.
Par exception, elle peut varier de 6 mois à 1 an pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, voire 4 ans pour les apprentis handicapés (articles L6222-8, L6222-9, L6222-11, R6222-3 du code du travail) ou en cas de redoublement suite à échec à l'examen.

DATES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE			
DEBUT		FIN	
Au plus tôt	Au plus tard	Au plus tôt	Au plus tard
3 mois avant la rentrée (article L6222-12 du code du travail)	3 mois après (sous réserve d'acceptation pédagogique)	le dernier jour de la formation ou de l'examen	le dernier jour de la formation ou examen

2.5. Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article L1221-20 du code du travail).

2.5.1. Contrat de professionnalisation

Une période d'essai :

- d'au plus un mois peut être prévue au contrat de professionnalisation en CDD (Circulaire DGEFP 2004/033 du 13 décembre 2004 § 4-5) par application des règles de droit commun (article L1242-10 Code du travail) et à défaut de disposition conventionnelles ou contractuelles plus avantageuses.

- de 2 mois pour un ouvrier ou un salarié, 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien et 4 mois pour un cadre peut être prévue au contrat de professionnalisation en CDI par application des règles de droit commun et à défaut de disposition conventionnelles ou contractuelles plus avantageuses (article L1221-19 Code du travail).

2.5.2. Contrat d'apprentissage

Une période d'essai de deux mois est systématique pour le contrat d'apprentissage (article L6222-18 du code du travail).

2.6. Temps de travail

L'alternant bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (article L1242-14 du code du travail).

La durée du travail du salarié (incluant le temps passé en formation) ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail.

La durée légale du travail hebdomadaire est généralement de 35 heures par semaine.

Le salarié bénéficie du repos hebdomadaire (article L6325-10 du code du travail)

Il est possible de conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel contrairement au contrat d'apprentissage.

3. CONDITIONS D'ACCES

3.1. Sélection et validation d'accès

Les formations en alternance sont accessibles selon les modalités en vigueur au sein de l'Université de Bourgogne.
Tout candidat doit se plier au processus de sélection (généralement sur dossier et entretien) sous réserve de disposer des pré-requis ou d'une expérience professionnelle avérée dans le domaine : procédure de Validation des Acquis Personnels et Professionnels (VAPP) (décret n°85-906 du 23 août 1985).

Pour entreprendre une VAPP :

- Si le candidat n'est pas titulaire du baccalauréat, il doit avoir interrompu ses études initiales depuis au moins deux ans et avoir au moins 20 ans,
- Si le candidat a abandonné une formation universitaire sans avoir validé l'année d'études, un délai de trois ans est exigé avant une nouvelle demande relative à cette année.

Cette procédure permet à toute personne ne justifiant pas des pré-requis de pouvoir éventuellement accéder à la formation, compte tenu de son expérience et de sa formation professionnelle.
En d'autres termes, elle est autorisée à candidater à la formation sans disposer des pré-requis (aucun diplôme ne sera délivré). L'acceptation de la demande de VAPP ne vaut pas sélection ; il faut donc se soumettre en parallèle au processus de sélection.

3.2. Structure d'accueil : secteur privé ou public

Il incombe au futur alternant de trouver par lui-même une structure d'accueil conformément à son projet professionnel.
L'Université de Bourgogne diffusera bien entendu ses offres d'alternance aux candidats sélectionnés.
Ils peuvent aussi s'appuyer sur la Plateforme d'Insertion Professionnelle (PFIP) situé à la maison de l'université.

L'alternance est régie par le droit français et n'existe pas en tant que tel à l'étranger sauf si la holding de l'entreprise est située en France.
Il est aussi possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) à l'étranger incluant des temps de formation en centre, pris en charge par l'entreprise.
Dans ce cas c'est le droit du travail du pays ou est situé l'entreprise qui s'applique.

L'alternance concerne le secteur privé exclusivement ; néanmoins, le contrat d'apprentissage est possible (et seulement lui) dans le secteur public non-industriel et non-commercial

3.2.1. Contrat de professionnalisation

Toutes entreprises établies ou domiciliées en France (métropole et DOM) quels que soient l'activité exercée, la forme juridique et le régime d'imposition (articles L633161 et L6325-23 du code du travail ; circulaire DGEFP n°2007-21 du 23.7.07 (BOT n°2007-9 du 30.09.07), à savoir :

- Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue
- Etablissements publics industriels et commerciaux
- Entreprises d'armement maritime
- Entreprises de travail temporaire (uniquement en contrat de professionnalisation en CDD)

A noter : Le contrat de professionnalisation peut désormais être conclu par deux employeurs en cas d'embauche d'un saisonnier ; sous condition et à titre expérimental jusqu'en 2014, les employeurs particuliers peuvent embaucher un contrat de professionnalisation sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut (loi 2011-893 du 28.7.11 article 21 (JO du 29.7.11)

3.2.2. Contrat d'apprentissage

- Entreprises (et associations éligibles) du secteur privé
- Entreprises et administrations du secteur public non-industriel et non-commercial (Etat, collectivité territoriale, conseil général, Région, Département et commune, établissement public national administratif (EPA, EPST, EPSCP….), organisme consulaire…). Loi n°92-675 du 17.7.92 (JO du 19.7.92) ; circulaire du 16.11.93 (JO du 23.11.93).

La loi Cherpion du 28 juillet 2011 ouvre la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dans le secteur du travail temporaire ; elle instaure aussi la faculté de conclure un seul et unique contrat d'apprentissage avec deux employeurs pour l'exercice d'une ou plusieurs activités saisonnières.

3.3. Conditions d'âge et public du contrat de professionnalisation

- Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pole Emploi (sauf pour ceux issus d'un contrat aidé)
- Bénéficiaires de minima sociaux (RSA : Revenu de Solidarité Active, ASS : Allocation de Solidarité Spécifique, AAH : Allocation aux Adultes Handicapés) ou ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI). (Loi 2009-1437 du 24.11.09 article 23 (JO du 25/11/09)

Il n'y a donc aucune condition d'âge requise (article L6325-1 du code du travail et article L 6222-1 du code du travail ; circulaire DGEFP n°2012-15 du 19.7.12). Toutefois, les personnes âgées de plus de 26 ans doivent être inscrites au Pole Emploi (numéro IDE requis lors de la signature du contrat).

3.4. Conditions d'âge et public du contrat d'apprentissage

Etre âgés entre 16 à 25 ans révolus, c'est-à-dire, avoir moins de vingt six ans au début de l'apprentissage (article L6222-1 du code du travail). Il est donc possible aux personnes âgées de 25 ans, 11 mois et 29 jours à la signature du contrat d'entrer en formation avec un statut d'apprenti.
Il existe des dérogations aux limites d'âges (articles L6222-2 et D6222-1 du code du travail) : apprenti préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, travailleurs handicapés, personne ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé. Il n'y a pas de limite d'âge dans les deux derniers cas.

3.5. Nationalité de l'alternant

3.5.1. Ressortissant hors Union Européenne

En vertu de l'article 35 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 peuvent conclure un contrat de travail (article L5221-5 du code du travail) :
- En alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) à durée déterminée
- Tout étudiant,
- Indépendamment de sa nationalité,
- Titulaire d'un titre de séjour référencé à l'article R5221-3 du code du travail,
- Et quelque soit le niveau d'études (DUT, licence, master…) de la formation qu'il souhaite intégrer

Deux cas de figures sont envisageables en fonction de la nature du titre de séjour détenu par le futur alternant :

Nature du titre	Implications administratives
ETUDIANT ▸ autorisation de travail limitée à 964 heures annuelles ▸ 822h50 pour les Algériens*	Le temps de travail étant limité, une autorisation de travail provisoire s'avère nécessaire. Celle-ci est délivrée par la DIRECCTE. Pour l'obtenir, le futur alternant doit présenter à la DIRECCTE : ▸ Un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) signé des deux parties : salarié et entreprise ; celui-ci valant promesse d'embauche ▸ Son titre de séjour étudiant en cours de validité A partir de ces documents la DIRECCTE va délivrer une autorisation de travail provisoire à temps plein (35 heures hebdomadaires) sous une semaine (39 heures si l'accord de branche de l'entreprise le permet).
SALARIE	Aucune démarche particulière à opérer ; si ce n'est le renouvellement du titre en précisant la mention « Alternant ». Il revient au futur alternant de faire les démarches nécessaires auprès de la Préfecture.

** En vertu de l'accord franco algérien du 27 décembre 1968, les algériens restent soumis à autorisation provisoire de travail, dans la limite de 822 heures 50 annuelles.*

3.5.2. Ressortissant de l'Union Européenne

Les ressortissants de l'Union Européenne n'ont pas de démarches particulières à opérer à l'exception des Roumains et des Bulgares qui doivent, pour leur part, demander une autorisation de travail auprès de la DIRECCTE.

4. INSCRIPTION ADMINISTRATIVE A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE

La gestion administrative des alternants relève des attributions du Service Universitaire de Formation Continue de Bourgogne (SUFCOB).

Les alternants disposent du statut de salarié et suivent une formation diplômante reconnue nationalement.

L'inscription administrative s'avère donc nécessaire pour la délivrance du diplôme en fin de cursus. Elle doit être opérée au plus tard fin décembre.

L'inscription administrative confère au stagiaire le droit de se présenter aux examens.

Les titulaires de contrats de professionnalisation doivent acquitter leurs droits d'inscription universitaire (le montant est voté en conseil d'administration en juillet) alors que les apprentis en sont exonérés (jurisprudence de 2007 – TGI Saint Etienne du 20.6.07).

L'entreprise peut éventuellement rembourser les droits d'inscription à son salarié (elle n'en n'a pas l'obligation). Une quittance est délivrée dans ce but.

Après inscription, une carte est remise à l'alternant lui permettant l'accès à la bibliothèque, au restaurant universitaire, aux activités sportives du SUAPS. Cette carte « Etudiant des Métiers » (article L6325-6-2 du code du travail ; loi 2011-893 du 28.7.11 (JO du 29.7.11) permet de bénéficier des mêmes réductions tarifaires que les étudiants.



5. ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE L'ALTERNANCE

5.1. Rythme de l'alternance

La formation s'organise sur un rythme défini en début d'année et qui lui est propre. Il est fonction du secteur d'activité concerné et de ses contraintes (Par exemple : la clôture d'exercice comptable ou les reporting en gestion requièrent la présence de l'alternant en entreprise en fin de mois).

Le calendrier est transmis au préalable de la signature du contrat à l'ensemble des parties en présence (entreprise, salarié et centre de formation). Il fixe les jours de présence en centre de formation et en entreprise. Il doit être respecté par toutes les parties et durant toute l'année universitaire.
En cas de modification pédagogique, le nouveau calendrier est transmis à l'alternant et à l'entreprise, directement par le centre de formation. L'emploi du temps de la formation est géré par l'établissement (UFR, IUP, IUT, école d'ingénieurs).

5.2. Durée de la formation

La durée de la formation est variable en fonction de la qualification visée. Celle-ci comprend l'ensemble des temps de formation en centre ainsi que tous les examens. L'Université de Bourgogne respecte l'ensemble des dispositions légales qui encadrent ces contrats (article L6222-7 et L6233-8 du Code du Travail pour l'apprentissage et articles L 6325-11 à -14 code du travail pour le contrat de professionnalisation).

Chaque journée de regroupement comprend 7 heures de formation en centre et 35 heures hebdomadaires, conformément à la durée légale du travail.

Dans le cadre d'un contrat

- **D'apprentissage :** Minimum 400 heures de formation (article L6222-7 du code du travail) ; la durée varie en fonction des exigences propres au niveau de qualification préparé (article L6231-1 du Code du travail)

- **De professionnalisation :** La durée des enseignements et d'évaluation représente entre 15% et 25% de la durée totale du contrat de travail, elle ne peut être inférieure à 150 heures (6 mois minimum de contrat) et supérieure à 455 heures (12 mois maximum de contrat) ; elle peut être portée conventionnellement au-delà de 25%

5.3. Groupe de formation

Le groupe de formation peut être :

- Spécifique : ne compter que des alternants,
- Mixte : compter alternants, étudiants en formation initiale et autres personnes relevant de la formation continue (demandeurs d'emploi, salariés en CIF, sur plan de formation…)

6. STATUT SALARIE

6.1. Droits de l'alternant

6.1.1. Cadre général

Les alternants disposent du statut de salarié et ne sont donc plus étudiants.

En conséquence, ils ne peuvent prétendre aux bourses universitaires, au logement CROUS (allocation sur critères sociaux), au régime de sécurité sociale étudiante : SMEREB/LMDE (à compter du 31 décembre l'alternant doit s'affilier au régime général : CPAM ou celui de son entreprise si elle bénéficie d'un régime particulier). La mutuelle étudiante n'est pas non plus envisageable pour les alternants.

L'alternant bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (article L1242-14 et L6221-1 du code du travail).

Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail.

La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures par semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires s'applique. Les journées de récupération du temps de travail (RTT) sont aussi applicables aux alternants dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise (article L3121-22 du code du travail).

L'alternant bénéficie aussi de la protection et de l'indemnisation spécifiquement accordée au titre des accidents du travail. Ainsi, les accidents survenus à l'occasion de la présence à l'Université de Bourgogne sont apparentés à des accidents du travail.

L'alternant cotise aussi pour la retraite et le chômage.

6.1.2. Frais de déplacement et de transport

Les alternants sont indemnisés selon les règles applicables aux autres salariés pour les déplacements opérés pendant leur temps de travail, lequel comprend le temps de formation (Cour de Cassation, Chambre sociale 28 février 2007 ; pourvoi n°05-42362).

Par ailleurs, le Conseil Régional de Bourgogne attribue aux apprentis une prise en charge forfaitaire de frais de transport. Celle-ci est calculée en fonction de la distance en aller simple entre le domicile et le Centre de Formation d'Apprentis -CFA (mais pas entre le domicile et l'entreprise) ; elle est due une fois par regroupement.

FRAIS DE DEPLACEMENTS ACCORDES AUX APPRENTIS						
Distance	<15 km	16-50 km	51-100km	76-100 km	101-300 km	301 km et +
Forfait	5 €	10 €	20 €	9 €	30€	40 €

Au niveau de l'Université de Bourgogne, le SUFCOB se charge des démarches administratives pour l'ensemble des apprentis, au mois de décembre. Le premier virement est effectif courant mars.

6.1.3. Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur (article L3141-1 du code du travail).



Outre les jours fériés légaux, l'alternant bénéficie des congés payés selon le régime applicable dans l'entreprise. Ils sont de 2,5 jours ouvrables par mois de travail accomplis sur la période de référence (point de départ : date d'embauche ; terme : 31 mai de l'année en cours) ; cela représente 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) pour les contrats de 12 mois (article L3141-3 du code du travail).

L'alternant et l'entreprise conviennent ensemble des dates de prise de congés (et ce, en dehors des temps de formation en centre).
La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise (Article L3141-13 du code du travail).

L'alternant peut donc prendre ses congés dès ouverture des droits ; tout dépend des usages de l'entreprise.
En effet, certaines entreprises acceptent la prise de congés de façon anticipée pour éviter de régler des congés acquis mais non pris en fin de contrat.

6.1.4. Particularité : préparation et « congé examen »

Contrat d'apprentissage : Les temps de préparation aux examens sont accordés de plein droit (au plus 5 jours ouvrables par an à prendre dans le mois précédant l'examen) (article L6222-35 du code du travail) ; avec possibilité d'un «congé-examen» (3 jours par an pour se présenter à un autre examen de son choix) (article L6222-34 du code du travail).

Contrats de professionnalisation : Les temps de préparations peuvent être accordés par l'entreprise. Le congé-examen est quant à lui impossible.

6.2. Devoirs / Obligations de l'alternant

L'alternant a certaines obligations à respecter :

- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise, notamment celles en relation directe avec le diplôme visé (article L6222-24 du code du travail),
- Suivre les enseignements et activités pédagogiques de la formation,
- Se présenter aux épreuves et examens (article L6222-34 du code du travail),
- Etre assidu en formation et en entreprise* : respecter le calendrier d'alternance,
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise (comme tout autre salarié) et de l'Université de Bourgogne

**L'assiduité (à l'université de Bourgogne comme en entreprise) s'avère primordiale en alternance et fait l'objet d'un suivi régulier par le SUFCOB ; celui-ci se matérialise par un contrôle des feuilles d'émargement quotidien. Une charte est d'ailleurs en cours d'élaboration.*

7. FINANCEMENT DE LA FORMATION

Compte tenu de ces différentes modalités de financement, l'assiduité des alternants s'avère primordiale et fait l'objet de contrôle. Celui-ci se matérialise par un émargement quotidien opéré par demi-journée.

7.1. Contrat de professionnalisation

Conformément à l'obligation légale de participer au financement de la formation professionnelle continue (articles L6331-2 et L 6331-9 du code du travail), l'entreprise verse chaque année un pourcentage de sa masse salariale brute à son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agrée) ; celui-ci va mobiliser une partie des fonds mutualisés dédiés à la professionnalisation.
L'université de Bourgogne applique un tarif plancher de 9,15€/heure.

7.2. Contrat d'apprentissage

Financement via le versement (en toute ou partie) de la taxe d'apprentissage que l'entreprise flèche à son OCTA (Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage) ; le montant obligatoire à verser par l'entreprise au CFA de son apprenti est au moins égal (dans la limite du quota disponible) au coût de formation publié sur les listes préfectorales (article R6241-3 du code du travail). En l'absence de publication, un arrêté interministériel (arrêté du 18 janvier 2010 relatif au montant minimal du concours apporté par l'employeur d'un apprenti au CFA) fixe un coût forfaitaire de 3000€.

Pour les établissements non redevables de la taxe d'apprentissage (secteur public notamment) et employant un apprenti, il prend en charge les coûts de formation de son apprenti. Une convention est alors conclue avec le CFA pour définir les conditions de prise en charge. (Loi n°92-675du 17.7.92, article 20 III (JO du 19.7.92)



8. SUIVI ET TUTORAT

8.1. Cadre général du tutorat

Contrat de professionnalisation

- **Tuteur universitaire** (recommandé) : enseignant ou intervenant de la formation
- **Tuteur entreprise** (non obligatoire sauf accord de branche l'exigeant : article D6324-2 du code du travail) : désigné parmi les salariés (sur la base du volontariat).

Il doit justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle de deux ans minimum en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (article D6325-6 du code du travail).
Il peut bénéficier d'une formation financée éventuellement par son entreprise via son OPCA.

Contrat d'apprentissage

- **Tuteur universitaire** (Obligatoire - article R116-11 alinéa 3 du code du travail) : enseignant ou intervenant de la formation
- **Maître d'apprentissage** (Article L62223-5 du Code du Travail) : titulaire d'un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée ; ou disposant d'une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par l'apprenti sur dérogation.

8.2. Effectif suivi

Le nombre de salariés en alternance (contrat ou période de professionnalisation) suivi par le tuteur-entreprise est limité à trois maximum (article D6325-9 du code du travail) ; le nombre maximum d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est de deux (article R6223-6 du code du travail).

8.3. Mission du tuteur

Les tuteurs (ou maître d'apprentissage) ont pour missions de (article D6325-7 du code du travail) :

- Accueillir, aider, informer, accompagner et guider l'alternant,
- Organiser l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et savoir-être,
- Assurer la liaison avec l'Université de Bourgogne et aider l'alternant à concilier activités professionnelles et universitaires.

La charte de l'alternance de l'Université de Bourgogne prévoit :

- Un entretien avec l'alternant et les tuteurs, au plus tard au terme du second mois en entreprise
- Une visite annuelle du tuteur universitaire dans l'entreprise

Les autres contacts entre le tuteur entreprise et le tuteur pédagogique peuvent prendre la forme d'entretiens téléphoniques ou via Internet.

Le but est d'échanger sur le cursus universitaire et la conduite du projet en entreprise. Il s'agit aussi de voir les progrès de l'alternant, d'appréhender son attitude sur son lieu de travail, de juger ses capacités d'intégration, ainsi que d'identifier d'éventuels problèmes.

Le livret d'alternance est un outil spécifique utilisé pour assurer le suivi des alternants : Il existe sous format papier ou dématérialisé. Généralement des temps sont dédiés aux retours sur expérience pendant la formation.

8.4. Changement de tuteur en cours d'année

8.4.1. Contrat de professionnalisation

L'entreprise doit informer son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et le SUFCOB par courrier.

8.4.2. Contrat d'apprentissage

Le changement de tuteur implique une modification du contrat de travail, l'entreprise doit par conséquent avertir l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat d'apprentissage (article R6223-2 du code du travail ; décret n°2011-1924 du 21.12.11 art.5 (JO du 23.12.11), établir un avenant et lui transmettre pour enregistrement ; le CFA (Centre de Formation pour Apprentis) doit également être prévenu.

9. REMUNERATION ET INCITATIONS FINANCIERES

- La rémunération se veut mensuelle.
- Elle est versée pendant toute la durée du contrat de travail (aussi bien sur les temps passés en entreprise que ceux dédiés à la formation en centre) ou de l'action de professionnalisation pour les CDI.
- Elle est définie en pourcentage du SMIC.
- Elle est fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié.
- Le salaire peut librement faire l'objet de négociations à l'embauche par le futur alternant.
- Les accords de branche en vigueur dans l'entreprise peuvent prévoir une rémunération minimale conventionnelle plus avantageuse que le SMIC ; le cas échéant, celle-ci sera appliquée en vertu du principe de faveur (les dispositions les plus favorables sont appliquées aux salariés en droit du travail français.

9.1. Rémunération mensuelle (article L6325-8 et D6325-18 du code du travail).



9.1.1. Rémunération mensuelle du contrat de professionnalisation

REMUNERATION MENSUELLE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
Salaire minimum légal	**Moins de 21 ans**	**Entre 21 et 26 ans**	**Plus de 26 ans**
	65% SMIC*	80% SMIC*	100% SMIC*
Exemple chiffré ***	929,64€	1144,17€	1430,22€

** Sauf disposition conventionnelles ou contractuelles plus favorables (article L981-5 du code du travail) Se référer à la convention collective en vigueur en entreprise (article L6325-9 du code du travail).*

*** Ou 85% du salaire minimum conventionnel si plus avantageux (article L6325-9 et D6325-18 du code du travail).*

**** Base SMIC au 1er janvier 2013 : montant brut horaire 9,43€ , mensuel 1430,22€ base 35 heures pour une entreprise de plus de 20 salariés (sous réserve d'évolution de la règlementation)*

- Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire à hauteur de 75% des déductions autorisés pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les ¾ de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat ou de la valeur des avantages en nature fournis (circulaire DGEFP n°2012-15 du 19.7.12).

9.1.1.1 Incitations financières du contrat de professionnalisation

- **Exonérations de charges (contrat de professionnalisation)**

- Pour tout employeur : application de la réduction de charges sur les bas salaires (Réduction dite « Fillon ») prévue à l'article L241-13 du code de la sécurité sociale pour les bénéficiaires de contrat de professionnalisation de moins de 45 ans ; celle-ci est désormais calculée sur une base annuelle (décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010).

- Pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (sauf AT-MP) sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérée (article L6325-16 du code du travail). L'exonération ne peut pas être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales.

- **Aides + de 26 ans (contrat de professionnalisation)**

Aide forfaitaire à l'embauche (AFE) en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi (inscrit à Pole Emploi) et âgé de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable.

La demande doit être adressée à Pole Emploi au plus tard 3 mois après le début du contrat. Le montant de l'aide est plafonné à 2000€. Elle fait l'objet de deux versements par Pôle Emploi conditionnés à la poursuite de l'action de professionnalisation. Le premier versement de 1000€ est dû à l'issue du troisième mois d'exécution de l'action de professionnalisation ; le second de 1000€ est dû à l'issue du dixième mois (délibération PE n°2011-18 du 24.5.11).

- **Aides + de 45 ans (contrat de professionnalisation)**

Aide de l'État à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Le montant est fixé à 2 000 € versé en deux fois. Il faut pour cela que le contrat de professionnalisation soit toujours en cours d'exécution au dixième mois. L'aide peut se cumuler avec l'exonération de charges sociales et l'aide forfaitaire de Pôle emploi. La

demande doit être adressée à Pôle emploi dans les trois mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation (décret 2011-524 du 16.5.11 (JO du 17.5.11).

Travailleurs handicapés (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)

L'entreprise qui conclut un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage avec un salarié reconnu handicapé peut obtenir une subvention de :

- 1 000 € pour un contrat de 6 mois,
- 2 000 € pour un contrat de 12 mois minimum.

Il existe aussi une aide à la pérennisation du contrat de professionnalisation de 2 000 € pour un temps plein pour l'embauche d'une personne handicapée entre la fin du contrat de professionnalisation et la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

La demande d'aide doit être adressée à l'Agefiph soit directement par l'employeur et le salarié, soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou la Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant l'embauche. http://www.agefiph.fr

PUCES Cas particulier pour les groupements d'employeurs organisant des parcours d'Insertion et de Qualification : consulter (article L1253-1 et D6325-23 du code du travail).

9.2.1. Rémunération mensuelle du contrat d'apprentissage (article L6222-27 du code du travail)

REMUNERATION MENSUELLE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE		
Année de contrat	**18-20 ans**	**21 ans et plus**
1ère année	41%	53%*
2nd année	49%	61%*
3ème année	65%	78%*

** du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si plus avantageux (se référer à la convention collective de l'entreprise)*

Sont rémunérés à hauteur de la 2nde année dans le cycle, les apprentis :

- Titulaires de DUT ou BTS et préparant une licence professionnelle,
- Préparant un Master 2, après un Master 1 sous statut étudiant
- Titulaires d'un DUT ou BTS et préparant le Diplôme de Comptabilité et de gestion (DCG)
- Préparant une année spéciale de DUT (ex : DUT informatique)
- Pour le DSCG, nous consulter (circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007)

La rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution du contrat. Le contrat fixe le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années d'apprentissage (Décret n°93-316 du 5.3.93 (JO du 12.3.93).
Toute réduction ou allongement de la durée du contrat a une incidence sur le montant de la rémunération de l'apprenti.

Spécificité du secteur public : majoration de points

Le décret 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial prévoit que les pourcentages de rémunération soient majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau IV et de 20 points pour un diplôme de niveau III.
Aucune disposition n'est prévue pour les apprentis préparant un diplôme de niveau II et plus. Ils ne sauraient néanmoins être rémunérés moins que ceux préparant un diplôme de niveau inférieur. Ceci reste à la libre appréciation des DIRECCTE qui enregistrent le contrat.

Simulateur de calcul de salaire (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil

9.2.2. Incitations financières du contrat d'apprentissage

9.2.2.1. Exonérations de charges, prises en charge par l'Etat (contrat d'apprentissage) (article L6243-2 du code du travail) :

▸ Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers (ou au registre pour les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) et ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédent la date de conclusion du contrat : exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles : cotisation de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), d'assurance chômage, de retraite complémentaire, versement transport et cotisation FNAL (aide au logement).

▸ Pour les autres employeurs, l'exonération ne porte que sur les cotisations patronales et salariales d'assurances sociales et d'allocations familiales (vieillesse, décès, invalidité, maternité, maladie), et la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

▸ L'exonération ne porte pas sur : la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, la contribution FNAL (aide au logement), le versement transport, la part patronale des cotisations chômage et retraite complémentaire, la cotisation solidarité autonomie.

▸ Pour les employeurs publics, exonération totale des cotisations sauf cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles et les cotisations de retraite complémentaire excédant le taux minimal.

9.2.2.2. Aides (contrat d'apprentissage)

▸ **Indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région à l'employeur** (article L6243-1 et R6243-1 et suivants du code du travail). En région Bourgogne, elle se décompose ainsi :

1 - Une aide forfaitaire annuelle de 1000€ par apprenti pour chaque année du cycle de formation. Un contrat dont la durée est inférieure à 6 mois n'y ouvre pas droit. Elle est versée sur attestation de présence en entreprise et au plus au quatrième mois (pour la 1ère année)

2 - Bonifications versées dans les mêmes conditions que l'aide susmentionnée :
- 1000€ par année de formation prévue au contrat pour les jeunes demandeurs d'emploi en recherche depuis plus d'un an

- 500€ par année de formation prévue au contrat pour les jeunes bénéficiaires d'un Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)

- 500€ par année de formation prévue au contrat pour les jeunes dont la résidence principale relève d'une Zone Urbaine Sensible (ZUS)

3 - Une aide complémentaire de 500€ par année de formation prévue au contrat pour les apprentis de plus de 18 ans à La signature du contrat et sous réserve d'une assiduité au CFA ou à la section d'apprentissage d'au moins 90% (Tolérance de 10% d'absences injustifiées)

4 - Majoration de l'aide forfaitaire de première année de 500€ sur attestation du suivi par le maître d'apprentissage :
- D'une formation de tuteur datant de 4 ans au plus à la date de début du contrat et d'une durée d'au moins 2 jours dont une journée a été réalisée avant le début du contrat et la seconde avant le quatrième mois du contrat

- Ou d'une certification reconnue (titre de maître d'apprentissage confirmé, validation de l'UV5 du brevet de maîtrise)

Outil d'aide au calcul : http://www.region-bourgogne.fr/Entreprises-l-indemnite-compensatrice-forfaitaire,6,2423

Contact : aides.apprentissage@cr-bourgogne.fr /Tel : 03 80 44 40 90 (de 9h à 12h)

▸ **Remarque**
Les seules absences justifiées *sont celles définies par le Code du Travail : absences pour évènements familiaux, jours fériés, congés exceptionnels, arrêts maladie ou accidents du travail d'une durée inférieure à trois mois sur présentation d'un arrêt de travail, grèves des transports, convocations officielles émanant d'une autorité publique. Toutes les autres absences sont considérées comme injustifiées, y compris les périodes où l'alternant a travaillé en entreprise alors qu'il devait être présent en centre de formation.*

9.2.2.3. Autres avantages (contrat d'apprentissage)

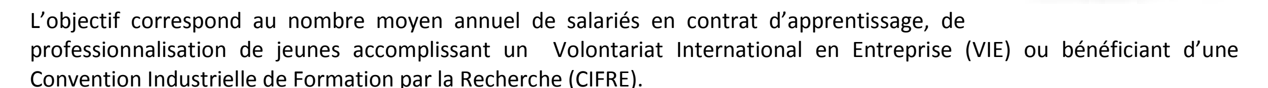
▸ **Crédit d'impôt** (article 244 quater G IV du code général des impôts) **de 1600€ maximum par an et par apprenti présent au moins six mois en entreprise dans l'année.** Ce crédit d'impôt est porté à 2200€ si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, s'il bénéficie d'un accompagnement personnalisé et est confronté à un risque d'exclusion, s'il est employé par une entreprise portant le label "Entreprise du Patrimoine Vivant", s'il a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion (article 49 septies YJ du CGI annexe 3).

▸ **La formation de l'apprenti ne génère aucun coût supplémentaire pour l'entreprise.** En effet le financement est opéré par un « jeu » d'affectation de taxe d'apprentissage (qui est le seul impôt en France dont il est possible de décider de son affectation)

9.2.3. Avantages alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage)

9.2.3.1. Le « Bonus/Malus alternance »

Il s'agit d'un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle (parmi lesquels les contrats d'alternance) à atteindre pour les entreprises de plus de 250 salariés.



L'objectif correspond au nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage, de professionnalisation de jeunes accomplissant un Volontariat International en Entreprise (VIE) ou bénéficiant d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE).

Le résultat ne doit pas être inférieur à 4% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au cours de l'année de référence (loi n°2011-900 du 29.7.11 article 23). Il passera à 5% à partir de la contribution due en 2016 sur les rémunérations versées en 2015 (article 230H du code général des impôts ; loi n°2012-354 du 14.3.12 article 22 (JO du 15.3.12).

Si l'entreprise n'atteint pas son objectif, elle devra verser une contribution supplémentaire appelée « Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) (loi n°2011-900 du 29.7.11 article 23 (JO du 30.7.11)

En cas contraire, si l'objectif de contrats est dépassé, l'entreprise pourra bénéficier d'aides. Loi n°2011-900 du 29.7.11 article 23 (JO du 30.7.11) ; loi n°2012-354 du 14.3.12 article 22 (JO du 15.3.12).

La demande doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle il déclare son effectif annuel moyen accompagnée à la fois des éléments déclarés et du nombre de salariés donnant droit à l'aide.

Elle est versée en un seul règlement dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. A défaut l'aide n'est pas due.

Le versement de l'aide est subordonné au paiement des cotisations sociales et d'assurance chômage. (décret n°2012-660 du 4.5.12 (JO du 6.5.12) ; arrêté du 4.5.12 (JO du 6.5.12) texte n°33 ; Instruction Pôle Emploi n°2012-136 du 19.9.12).

9.2.3.2. Non pris en comptes dans le calcul des effectifs (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)

Les alternants ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, sauf pour le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et maladies professionnelles (article L1111-3 du code du travail).

9.2.3.3. Logement (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)

▸ **Aide facilitant l'accès au logement**

Développée en 2012 par les Comités Interprofessionnels du Logement (CIL), il existe une aide mensuelle **« MOBILI JEUNE »** pour faciliter l'accès au logement des alternants.

Elle est accessible aux personnes âgées de moins de 30 ans en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) dans une entreprise du secteur privé non agricole.

L'aide prend la forme d'un versement correspondant au loyer d'un montant maximum de 100 € par mois, dans la limite du reste à charge et déduction faite de l'Aide Personnelle au Logement (APL) pour l'accès à un logement nécessité par la période de formation.

Cette prise en charge s'effectue par une subvention d'un montant maximum de 100 € par mois dans la limite de 18, 12 ou 6 échéances :

- 18 échéances ou quittances pour les jeunes percevant au plus 60 % du SMIC soit 1 800 €
- 12 échéances ou quittances pour les jeunes percevant entre 61 % et 80 % du SMIC, soit 1 200 €
- 6 échéances ou quittances pour les jeunes percevant entre 81 % et 100 % du SMIC, soit 600 €

Le montant du SMIC à prendre en compte est celui inscrit sur le contrat d'alternance.

Le versement se fait au demandeur par avance à chaque début de trimestre. Il correspond à trois échéances de quittances ou redevances à venir. A chaque fin de trimestre, le locataire doit présenter les quittances ou redevances qu'il a acquittées pour obtenir un nouveau versement et ainsi jusqu'à épuisement du montant de l'aide.

La demande est à présenter dans un délai de trois mois à compter de la date de démarrage du cycle de formation. Il est préférable de déposer la demande auprès de l'antenne du lieu de site de l'entreprise, lorsqu'elle est en Bourgogne, sinon en référence au site de formation

Deux organismes sont chargés d'examiner les dossiers de candidature en Bourgogne : LOGILIA **www.logilia.com** et LOGEHAB **www.logehab.com**

Logement CROUS

Les chambres universitaires sont attribuées sur critères sociaux. De ce fait, les alternants ne sont pas prioritaires.
Toutefois en cours d'année, si le taux d'occupation le permet, le CROUS peut proposer des logements en location de manière mensuelle, hebdomadaire ou journalière.

▶ Contact : Mr Simon DREVET, responsable du pôle Hébergement : **simon.drevet@crous-dijon.fr**

9.2.3.4. Imposition sur le revenu **(contrat de professionnalisation et d'apprentissage)**

Quelle que soit la nature du contrat d'alternance, il faut obligatoirement procéder à la déclaration de ses revenus.
En fonction du montant déclaré, il est possible de bénéficier d'un abattement (prime pour l'emploi par exemple).

Néanmoins, les salaires des apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite du montant annuel du SMIC (article 81 bis du code général des impôts). Les apprentis sont exonérés de la CSG (Loi n°90-1168 du 29.12.90).



10. SUCCESSION, RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DU CONTRAT EN ALTERNANCE

10.1. Succession de contrats de professionnalisation

	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
Conclusion d'un contrat de professionnalisation en CDD après un :		
CDD	**Oui** Condition : acquérir une qualification permettant d'occuper un autre poste de travail	**Oui** Sans condition
Contrat d'apprentissage	**Oui** Condition : compléter la qualification acquise en apprentissage	**Oui** Sans condition
Peut-on conclure après un contrat de professionnalisation en CDD un :		
CDD	**Oui** En appliquant les règles habituelles de succession de CDD ou de poursuite de contrat (article L1244-1 et L1243-11 du code du travail)	**Oui**
Contrat d'apprentissage	**Oui** Sans condition	**Oui**
Contrat de professionnalisation en CDD	**Non** Sauf cas de renouvellements possibles	**Oui** Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé.
Contrat de professionnalisation en CDI	**Oui** Pour préparer une seconde étape de qualification prévue à l'article L6314-1 du Code du Travail. Les 2 contrats constituent des étapes successives nécessaires à l'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques. La première étape doit viser l'obtention d'un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification.	**Oui**

10.2. Succession de contrats d'apprentissage

L'article L6222-15 du code du travail précise que :

- Tout jeune salarié peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non. Il n'y a pas de délai de carence entre deux contrats.

- Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un troisième contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté.
Il est aussi possible de conclure un CDD avant un contrat d'apprentissage.

Un CDI peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur (article L6222-13 du code du travail).

10.3. Renouvellement de contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour vocation l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi, il ne donne donc pas lieu à prolongation au-delà de douze mois.
Il peut être renouvelé une seule fois avec le même employeur si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour les motifs suivants (article L 6325-7 du Code du Travail, circulaire DGEFP n°2007-21 du 23 juillet 2007) :

- Echec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- Maternité ou adoption,
- Maladie, accident du travail,
- Défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée au premier contrat prépare une qualification supérieure ou complémentaire (loi n°2011-893 du 28.7.11 - article 9 (JO du 29.7.11). L'OPCA est juge de ce caractère supérieur ou complémentaire.
Cette cause de renouvellement ainsi que l'échec à l'examen peuvent être utilisées une seule fois chacune pour le même bénéficiaire.

10.4. Renouvellement de contrats d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage correspond au cycle de formation (article L6222-7 du code du travail). Il peut être renouvelé une seule fois :

- En cas d'échec à l'examen pour une durée d'un an au plus (article L 6222-11 du code du travail) par prorogation du contrat initial ou conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur
- Ou pour parvenir à la fin du cycle de formation lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti : maladie, défaillance du CFA… La prolongation s'étend jusqu'à l'expiration du cycle de formation (article L 6222-12 du code du travail).

10.5. Rupture anticipée du contrat de professionnalisation

10.5.1. Rupture anticipée pendant la période d'essai

Il est possible pour le salarié comme pour l'employeur de rompre librement et à tout moment le contrat au cours de la période d'essai sans motif et sans préavis. Il faut néanmoins informer dans les 30 jours l'OPCA, la DIRECCTE, l'URSSAF et l'organisme de formation (article L6325-15 du code du travail).

Un délai de prévenance est désormais obligatoire depuis la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008) : la partie qui rompt le contrat pendant la période d'essai est tenue de respecter un délai de prévenance dont la durée varie selon que la rupture est à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Délai de prévenance minimal à respecter en cas de rupture de la période d'essai d'un CDI ou d'un CDD avec une période d'essai d'au moins une semaine.		
Durée de la présence du salarié en entreprise	**Rupture à l'initiative de l'employeur**	**Rupture à l'initiative du salarié**
7 jours maximum entre 8 jours et 1 mois	24 heures 48 heures	24 heures 48 heures
Après 1 mois Après 3 mois	2 semaines 1 mois	48 heures 48 heures

10.5.2. Rupture anticipée après la période d'essai



10.5.2.1. Contrat de professionnalisation en CDD (rupture anticipée)

L'article L1243-1 du code du travail précise que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. L'entreprise doit informer son OPCA, la DIRECCTE et l'URSSAF dans les 30 jours de la rupture (article L6325-15 du code du travail).

▸ **Accord des parties** **(rupture anticipée d'un commun accord)**

Elle résulte d'une volonté claire et non équivoque (Cass. soc.21 mars 1996). Elle doit être constatée par écrit en rédigeant un avenant au contrat (circulaire DRT 92-14 du 29 août 1992). L'entreprise doit également notifier dans les 30 jours la rupture à son OPCA, à la DIRECCTE, à l'URSSAF. L'organisme de formation doit aussi en être informé.

Il peut prendre la forme suivante :

> **Avenant au contrat de professionnalisation de M ./Mell…**
>
> Entre :
> Nom de l'entreprise + adresse + nom du représentant
> Et
> Nom de l'alternant + adresse + date de début du contrat + diplôme préparé
>
> Il a été convenu ce qui suit :
> Par la présente, les parties souhaitent d'un commun accord mettre fin de manière anticipée au contrat de professionnalisation à compter du ……… avec prise d'effet immédiate, sans préavis.
>
> Fait à ……………, le…../…../….. en deux exemplaires.
>
> Signature des parties, précédées de la mention « lu et approuvé » et le cachet de l'entreprise

▸ **Cas de faute grave** **(rupture anticipée d'un contrat de pro en CDD)**

Il s'agit d'un fait ou d'un ensemble de faits constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la continuation du contrat de travail.

Contrairement au licenciement, aucune procédure particulière n'est prévue. Il faut donc appliquer la procédure disciplinaire de l'article L. 122-41 du Code du travail dont voici les éléments essentiels :

- Convocation à entretien préalable,
- Délai raisonnable de deux à trois jours entre l'envoi et la tenue de cet entretien,
- Assistance éventuelle d'un salarié de l'entreprise,
- Prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire,
- Notification de la lettre deux jours après la tenue de l'entretien (un jour franc).

▸ **Cas de force majeure** **(rupture anticipée d'un contrat de pro en CDD)**

Il doit s'agir de circonstances extérieures, imprévisibles, inévitables et insurmontables créant une impossibilité absolue et durable d'exécuter le contrat de travail (exemple : incendie, cataclysme naturel entraînant la destruction totale des locaux, décès du salarié,…)

L'employeur n'a pas à respecter de préavis, ni à verser des indemnités de rupture.

Cependant, par dérogation (article L1243-2 du code du travail), le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise.

La rupture doit être notifiée par écrit à l'employeur (circulaire DRT n°2002-08 du 2 mai 2002 ou article L122-3-8 du code du travail). Le salarié doit pouvoir fournir à son employeur tout justificatif de nature à établir la réalité de l'embauche prévue (exemple : lettre d'engagement ou contrat de travail comportant une date d'embauche)

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine en fonction :

▸ De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ; s'il avait été conclu "de date à date".

- De la durée de travail déjà effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

En dehors des cas susmentionnés : la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi (article L1243-3 du code du travail).

Article L1243-4 du code du travail : La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (d'une durée minimale de 12 mois) voit son contrat rompu, sans qu'il soit à l'initiative de cette rupture, les modalités de continuation et de financement (pour une durée n'excédant pas 3 mois) peuvent être définis par un accord de branche ou un accord collectif (article L6325-14-1 du code du travail ; loi n°2011-893 du 28.7.11 (JO du 29.7.11).

10.5.2.2. Contrat de professionnalisation en CDI (rupture anticipée)

Il peut être rompu à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les règles de droit commun (article L1231-1 du code du travail).
L'entreprise doit informer son OPCA, la DIRECCTE et l'URSSAF dans les 30 jours de la rupture.

10.6. Rupture anticipée du contrat d'apprentissage

10.6.1. Pendant la période d'essai

La résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties (employeur ou apprenti) ou la résiliation convenue d'un commun accord est possible (article L6222-18 du code du travail).

Elle doit être constatée par écrit et portée la signature de chacune des parties. Elle doit être notifiée :
- Au directeur du CFA Supérieur de Bourgogne,
- Au service qui a procédé à l'enregistrement du contrat d'apprentissage : chambre consulaire pour les entreprises privées (qui la transmet sans délai à la DIRECCTE) ou à la DIRECCTE pour les établissements publics (article R6222-21 du code du travail).

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, cette résiliation ne peut donner lieu à indemnisation.

10.6.2. Après les deux premiers mois du contrat d'apprentissage

Au-delà des deux premiers mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que dans certains cas limitativement énumérés. (Article L6222-18 du code du travail).

<table>
<tr><th colspan="3">Tableau des procédures de ruptures anticipées du contrat d'apprentissage</th></tr>
<tr><td>Résiliation expresse des deux cosignataires
Rupture d'un commun accord</td><td colspan="2">Elle doit être constatée par écrit et portée la signature de chacune des parties. Elle doit être notifiée (article R6222-21 du code du travail) :

▸ Au directeur du CFA Supérieur de Bourgogne,
▸ Au service qui a procédé à l'enregistrement du contrat d'apprentissage : chambre consulaire pour les entreprises privés (qui la transmet sans délai à la DIRECCTE) ou à la DIRECCTE pour les établissements publics</td></tr>
<tr><td>A l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé</td><td colspan="2">Dans ce cas, l'apprenti peut mettre fin à son contrat avant son terme s'il a informé par écrit l'employeur au moins deux mois avant la date de fin de contrat (article L6222-19 du code du travail) :
▸ Du motif de la rupture (l'obtention du diplôme) ;
▸ De la date d'effet de la résiliation (dès le lendemain de la publication des résultats par le président du jury).

L'employeur doit notifier la résiliation :
▸ Au directeur du CFA Supérieur de Bourgogne,
▸ Au service qui a procédé à l'enregistrement du contrat d'apprentissage: chambre consulaire pour les entreprises privés qui la transmet sans délai à la DIRECCTE ou DIRECCTE pour les établissements publics.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Résiliation judiciaire prononcée par le conseil de prud'hommes</td><td>Faute grave de l'une des parties Manquements répétés de l'une des parties à ses obligations</td><td>Des comportements anormaux dans le cadre d'une relation de travail sont susceptibles de constituer un motif de résiliation judiciaire du contrat (vols, violence, abandon de poste répétés, concurrence, etc.).

L'apprenti peut également demander la résiliation de son contrat pour faute grave. Ont ainsi été prononcées aux torts de l'employeur les résiliations faisant suite par exemple à des manquements répétés aux dispositions sur la durée du travail, à des conditions d'hébergement insalubres, au non-paiement de salaires, etc.</td></tr>
<tr><td>Inaptitude physique ou professionnelle de l'apprenti à exercer son métier.</td><td>Elle doit être constatée par un examen individuel fait par un organisme habilité (CIO, ou centre attaché aux chambres de métiers, médecin du travail, scolaire…) avec avis circonstancié du directeur du CFA. La conclusion de cet examen est transmise au juge le cas échant, aux parties, au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE. (article R6222-38 et suivants du code du travail)</td></tr>
</table>

Après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat peut être conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever sa formation (article L6222-18 du code du travail).

Pour une durée n'excédant pas trois mois, les formations suivies en CFA par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture peuvent être rémunérées par l'Etat et les Régions.

Les formations doivent être agréées (article L6341-3 du Code du travail ; loi n°2009-1437 du 24.11.09 article 25 (JO du 25.11.09).

A la rupture du contrat d'apprentissage après une période d'affiliation qui doit être au moins égale à 122 jours ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat, l'apprenti s'inscrit comme demandeur d'emploi et peut bénéficier de droits à l'allocation d'assurance chômage.

Cependant en cas de départ volontaire, l'admission au bénéfice des allocations de chômage est subordonnée à une décision favorable de la commission paritaire de Pole Emploi (convention du 6.5.11 relative à l'indemnisation du chômage…).

11. LEXIQUE



ACRONYMES	
AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AFE	Aide Forfaitaire à l'Employeur (AFE)
AGEFIPH	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et scolaires
CUI	Contrat Unique d'insertion
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EPIC	Etablissement Public à Caractère Institutionnel et Commercial
FNAL	Fonds National d'Aide au Logement
IDE	Inscription comme Demandeur d'Emploi
IUP	Institut Universitaire Professionnalisé
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OCTA	Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PFIP	Plateforme d'Insertion Professionnelle
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RSA	Revenu de Solidarité Active
RTT	Réduction du Temps de Travail
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUFCOB	Service Universitaire de Formation Continue de Bourgogne
UFR	Unité de Formation et de Recherche
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
VAPP	Validation des Acquis Professionnels et Personnels